

Karisma

KAJIAN & RISET MANAJEMEN

Vol. VIII No. 1
Desember 2013
ISSN 1978-404X

Pengaruh Asimetri Informasi, Kepemilikan Manajerial, dan Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba
Hana Nurrochmi Kurniawan Putra dan Febrina Putri Pambinda

Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Pengunjung Obyek Wisata di Kabupaten Sleman
Kristiana Sri Utami

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa: Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNY
Musarob

Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Keyakinan Diri, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BLUD
Ridhwan Enggulita, Sudaryoto, dan Sugiyanto

Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah, Inflasi, dan Tingkat Suku Bunga terhadap Kinerja Saham
Rabudian Sidiq Pramana dan Shinta Herni Sabito

Pengaruh Pergantian Menteri Keuangan terhadap Return dan Abnormal Return Saham LQ 45 di Bursa Efek Indonesia
Sri Budiwati Wahyu Suprpti dan Dimas Wahyu Putra Pratama

1-9

Pengaruh Asimetri Informasi, Kepemilikan Manajerial, dan Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba
Hasa Nurrochim Kurniawan Putra dan Febrina Putri Paulinda

10-24

Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Pengunjung Obyek Wisata di Kabupaten Sleman
Kristiana Sri Utami

25-31

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa: Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNY
Musaroh

32-45

Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Keyakinan Diri, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BLUD
Ridhias Enggalita, Sudaryoto, dan Sugtyanto

46-55

Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah, Inflasi, dan Tingkat Suku Bunga terhadap Kinerja Saham
Rahadian Sidiq Pramana dan Shinta Heru Satoto

56-64

Pengaruh Pergantian Menteri Keuangan terhadap Return dan Abnormal Return Saham LQ 45 di Bursa Efek Indonesia
Sri Budiwati Wahyu Suprapti dan Dimas Wahyu Putra Pratama

Diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Yogyakarta sebagai media untuk mengkaji berbagai fenomena maupun riset yang berhubungan dengan ilmu manajemen dalam arti luas. Karisma terbit setahun 3 kali, setiap bulan April, Agustus, dan Desember. Redaksi menerima artikel baik yang ditulis dalam bahasa Indonesia maupun Inggris. Redaksi berhak mempersingkat atau memperbaiki tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah maksud dan isinya. Pendapat yang dinyatakan dalam artikel merupakan pendapat pribadi penulis, bukan pendapat Dewan Redaksi.

Penanggung Jawab Dr. Heru Tri Sutiono, MSi

Pengarah Yuni Siswanti, SE, MSi

Ketua Umum Ratna Roostika, MAC, PhD

Sekretaris Herlina Dyah Kuswanti, SE, MSi

Bendahara Shinta Heru Satoto, SE, MSi

Reviewer Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS
Dr. Muafi, MSi
Dr. C. Ambar Pujiharjanto, ME

Ketua Editor Yuli Liestyana, SE, MSi

Wakil Editor Surpiko Hapsoro Darpito, SE, MSi
R. Heru Kristanto HC, SE, MSi

Editor Pelaksana Dra. Yekti Utami, MSi

Seksi Sirkulasi Tut Purharjani
Kasih

Alamat Redaksi

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
UPN “Veteran” Yogyakarta
Jl. SWK 104 (Lingkar Utara)
Condong Catur, Yogyakarta 55283
Telp. (0274)487275
Faks. (0274)487275
E-mail: jurnal.karisma@gmail.com
Blog: www.jurnalkarisma.wordpress.com

Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Keyakinan Diri, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BLUD

Ridhias Enggalita, Sudaryoto, dan Sugiyanto
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Compensation, Career Development, Work Environment, Self Efficacy, and Job Satisfaction of BLUD Employees

ABSTRACT *Purpose of this study was to explore effect of compensation, career development, work environment on job satisfaction of BLUD employees, mediating by self efficacy. Sample was 114 BLUD employees of RSUD "X" Jawa Tengah. Data was taken using questionnaires, and analyzed using moderating regression analysis. Result showed that compensation and career development influenced job satisfaction, while work environment didn't. Self efficacy was moderating effect of compensation and career development on job satisfaction.*

Keywords: compensation, career development, work environment, job satisfaction, self efficacy.

Ada beberapa instansi di Indonesia yang memiliki beberapa kategori karyawan. Perbedaan kategori ini seringkali menimbulkan masalah, terutama yang terkait dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh salah satu kategori. RSUD "X" Jawa Tengah adalah salah satu instansi yang mempunyai beberapa kategori karyawan, diantaranya karyawan yang diambil dari pemerintah daerah atau lebih dikenal dengan karyawan PNS (pegawai negeri sipil), serta karyawan yang direkrut secara umum, yang dikenal sebagai karyawan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah).

Setiap karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaannya. Kompensasi yang diterima setiap karyawan berbeda tergantung dari tingkat jabatan serta pekerjaannya. Kompensasi yang didapat oleh karyawan BLUD sudah diatur dalam undang-undang dasar menteri dalam negeri. Berbeda dengan karyawan PNS yang selalu ada peningkatan kompensasi setiap tahunnya, karyawan BLUD tidak mendapatkan ini. Meski demikian, karyawan BLUD juga mendapatkan insentif seperti PNS walaupun jumlahnya hanya setengah dari yang diterima PNS. Untuk tunjangan dan fasilitas, karyawan BLUD juga bisa melaksanakan simpan pinjam di koperasi, sama seperti karyawan PNS.

Kesempatan pengembangan karir berbeda antara karyawan PNS dan karyawan BLUD. Mengingat jumlah karyawan PNS lebih banyak daripada karyawan BLUD, maka pihak rumah sakit lebih mengutamakan pengembangan karir karyawan PNS.

Lingkungan kerja di RSUD “X” Jawa Tengah cukup baik. Baik karyawan PNS ataupun karyawan BLUD selalu bertegur sapa apabila saling bertemu, sehingga suasana terasa menyenangkan. Sikap kekeluargaan diutamakan, sehingga muncul keakraban dalam satu kelompok. Selain kondisi lingkungan kerja yang harmonis, gedung bangunan dan keamanan rumah sakit ini sangat mendukung. Gedungnya menggunakan teknologi yang sudah canggih serta terjaga kebersihannya. Masalah parkir kendaraan pun aman terkendali sehingga karyawan bisa bekerja dengan tenang. Kondisi ruangan yang nyaman dengan ruangan ber-AC, warna cat yang terang dan ruang gerak yang luas serta kebersihan yang terjaga pun membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Karyawan menjadi bersemangat untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Sayangnya karyawan BLUD kurang mempunyai rasa keyakinan diri. Kedisiplinan juga kurang, terbukti saat melakukan apel pagi atau upacara setiap hari senin, ada beberapa karyawan BLUD yang datang terlambat bahkan tidak hadir. Meskipun demikian, karyawan BLUD selalu bertanggung jawab dan berkomitmen atas semua pekerjaan yang dilakukannya. Mereka bersedia menjalani hukuman jika tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang baik serta interaksi dengan rekan sesama juga baik membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja tersendiri.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir di suatu organisasi atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

Pada umumnya orang berpendapat bahwa pada seseorang yang bekerja imbalan atau kompensasi merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja. Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengembangan karir merupakan hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Siagian (2007), pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi, dan pola kebijakan.

Karyawan yang bekerja di suatu organisasi harus mempunyai rasa keyakinan diri yang kuat. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) keyakinan diri adalah kepercayaan seorang pegawai bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu dan salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Tingkat keyakinan diri dapat dicapai melalui interaksi antar karyawan. Hal ini dipercaya dapat menghasilkan sesuatu yang positif terhadap lingkungan kerja.

Keyakinan diri dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan mempunyai rasa keyakinan diri yang tinggi terhadap kompensasi yang diberikan

kepada karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pula, sebagai contohnya karyawan mampu menggunakan dengan baik dan benar kompensasi yang telah diberikan perusahaan.

Keyakinan diri juga dapat memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan mempunyai rasa optimis dan keyakinan diri yang tinggi bahwa karyawan tersebut mampu menjalankan tugas – tugasnya dengan baik, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja.

Keyakinan diri juga dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sebagai contohnya jika karyawan mampu menggunakan alat dan fasilitas di perusahaan dengan baik dan benar, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Fathonah (2005) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BLUD, dengan dimediasi oleh keyakinan diri.

Kompensasi

Menurut Dessler (2004), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah untuk memperbaiki kinerja dan kualitas, sehingga bisa memberi kepuasan pada pelanggan. Menurut Handoko (2004), kompensasi bertujuan untuk memberi penghargaan pada karyawan atas perilaku yang diinginkan, menjaring calon karyawan, mempertahankan karyawan yang ada, serta memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi atau perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Menurut Gomes(2003), peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula oleh adanya tawar-menawar antara perusahaan dengan karyawannya. Selain itu, terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya juga menjadi pertimbangan, mengingat hal ini akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga perlu memperhatikan ukuran perbandingan tingkat upah pegawai seperti tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

Kondisi pasar tenaga kerja juga perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah. Mengacu pada hukum ekonomi pasar, kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya jika penawaran lebih kecil dari permintaan, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan. Melebihi hal-hal yang telah disebutkan di atas, hal yang paling penting adalah kemampuan membayar organisasi. Jadi jangan sampai organisasi menentukan besar kompensasi di luar kemampuan keuangannya (Gomes, 2004).

Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2007:215) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah untuk membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, membuktikan tanggung jawab sosial, membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan, mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian, mengurangi keusangan profesi dan manajerial, menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan, serta menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang (Simamora, 2007).

Lingkungan kerja

Menurut Aritoyo (2000) manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Lingkungan seperti ini sangat dibutuhkan oleh karyawan, dan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi dan pola kebijakan.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 jenis yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Manusia bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri. Dalam melakukan aktivitas, manusia juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian, karyawan wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena manusia saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid.

Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas. Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda. Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan

melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Menurut Robbins (2003), lingkungan kerja bisa menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Bila berada di lingkungan dengan orang-orang yang termotivasi, maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya As'ad (dalam Fathonah, 2005).

Ada beberapa hal yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada atasan, kepuasan pada teman sekerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada gaji. Bila tidak terpenuhi, respon yang muncul dari karyawan bisa diwujudkan dengan berbagai macam, diantaranya dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Ketidakpuasan bisa juga ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan. Beberapa orang lebih suka menunjukkan ketidakpuasannya secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar. Cara lain, ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan. (Hasibuan, 2007).

Keyakinan diri

Menurut Kustini dan Suharyadi (2004), keyakinan diri (*self efficacy*) adalah kepercayaan seseorang bahwa pegawai dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Keyakinan diri merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Tingkat keyakinan diri dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, yang merupakan hal yang dapat dipercaya menghasilkan transfer positif dan transfer keterampilan terhadap lingkungan kerja. (Kustini dan Suharyadi, 2004).

Menurut Bandura (1997), keyakinan diri dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu tingkat, keluasan, dan kekuatan. Pada dimensi pertama, keyakinan diri seseorang dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Seseorang bisa memiliki keyakinan diri

yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau bisa juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

Dimensi kedua berkaitan dengan keluasan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki keyakinan diri pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Seseorang dengan keyakinan diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Dimensi yang ketiga lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Keyakinan diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan seseorang akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan orang itu. Keyakinan diri menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Menurut Bandura (1997), keyakinan diri seseorang didasarkan pada empat hal: pengalaman kesuksesan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis. Pengalaman kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap keyakinan diri seseorang karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan keyakinan diri seseorang meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya keyakinan diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika keyakinan diri seseorang belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan keyakinan diri seseorang jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

Seseorang tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber keyakinan dirinya. Keyakinan diri juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Pengamatan seseorang atas keberhasilan orang lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan keyakinan diri orang tersebut pada bidang yang sama. Seseorang melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika orang lain dapat melakukannya dengan sukses, maka orang itu juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan seseorang terhadap kegagalan yang dialami orang lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian orang itu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha orang itu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan keyakinan diri seseorang mudah dipengaruhi oleh pengalaman orang lain, yaitu kurangnya pemahaman orang itu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman orang itu akan kemampuannya sendiri.

Hal ketiga yang mendasari keyakinan diri adalah persuasi verbal. Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa orang itu memiliki kemampuan yang memungkinkannya untuk meraih apa yang diinginkan.

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Menurut Bandura (1997), dalam mempengaruhi fungsi manusia keyakinan diri melewati beberapa proses, yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi, dan proses seleksi. Dalam melakukan tugas akademiknya, seseorang menetapkan tujuan dan sasaran perilaku

sehingga orang itu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian orang itu akan kemampuan kognitifnya. Fungsi kognitif memungkinkan seseorang untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan seseorang dalam menganalisis dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung orang itu untuk bertindak dengan tepat dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seseorang akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dari berbagai macam informasi.

Motivasi seseorang timbul melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Orang itu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan direalisasikan. Terdapat beberapa macam motivasi kognitif yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil yang terbentuk dari teori nilai-pengharapan. Keyakinan diri mempengaruhi atribusi penyebab, dimana seseorang yang memiliki keyakinan diri akademik yang tinggi menilai kegagalannya dalam mengerjakan tugas akademik disebabkan oleh kurangnya usaha, sedangkan seseorang dengan keyakinan diri yang rendah menilai kegagalannya disebabkan oleh kurangnya kemampuan. Teori nilai-pengharapan memandang bahwa motivasi diatur oleh pengharapan akan hasil (*outcome expectation*) dan nilai hasil (*outcome value*) tersebut. *Outcome expectation* merupakan suatu perkiraan bahwa perilaku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus bagi orang itu.

Afeksi terjadi secara alami dalam diri seseorang dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditujukan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan. Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Seseorang yang yakin dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Seseorang yang tidak percaya akan kemampuannya yang dimiliki akan mengalami kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan seseorang dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat orang itu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. Keyakinan diri dapat membentuk hidup seseorang melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Seseorang akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu menangani. Seseorang akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atas pilihan yang ditentukan.

Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan

imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif, artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2007).

H1.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan keyakinan diri terhadap kompensasi dan kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang berkaitan dengan keyakinan diri secara umum melalui kepercayaan diri yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sebagai manifestasi dari tantangan situasi yang besar dan alamiah, meskipun demikian umumnya terdapat perbedaan hasil sebagai predictor (Kusitini dan Suharyadi, 2004). Jika karyawan mampu bertanggung jawab dan menggunakan kompensasinya dengan baik dan benar maka karyawan akan mendapatkan rasa kepuasan tersendiri.

H2.

Keyakinan diri memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapaitujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda beda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir. Menurut Siagian (2007) semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

H3.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan keyakinan diri terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan

Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan karena dilibatkan secara partisipatif di dalam organisasi dan ini akan membantu karyawan lebih meningkatkan hasil kerja secara maksimal. Menurut Siagian (2007) pengembangan karir adalah perubahan – perubahan yang dilakukan

untuk mencapai suatu rencana karir. Jika karyawan mempunyai keyakinan diri yang tinggi bahwa karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas – tugasnya maka karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan kerja tersendiri.

H4.

Keyakinan diri memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Kemampuan dan kecakapan yang dimaksud hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi. Menurut Robbins (2003) bahwa karyawan akan bekerja maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

H5.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan keyakinan diri terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) yang menyatakan bahwa keyakinan diri terhadap karyawan perlu ditingkatkan dalam menjaga kelangsungan dan menjamin adanya suasana ketenangan dalam bekerja, sehingga yang dapat menurunkan kepuasan kerja dapat di minimalisir. Jika karyawan mempunyai keyakinan diri yang cukup tinggi untuk menggunakan fasilitas yang ada di lingkungan kerja dengan baik dan benar, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja.

H6.

Keyakinan diri memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BLUD RSUD “X” Jawa Tengah. Pengambilan sampel dengan menggunakan *Proportionate Stratified Sampling* Kuesioner disebarikan pada 114 responden, yang terdiri dari 39 laki-laki dan 102 perempuan. Ada 77,3% responden yang berpendidikan S1.

Pengukuran Variabel

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2004). Instrumen untuk mengukur kompensasi dikembangkan oleh Chamman (1975). Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan semua item valid. Alpha menunjukkan 0,794 (reliabel).

Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian, 2007: 215). Instrumen untuk mengukur pengembangan karir dikembangkan oleh Sosik (2000). Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan semua item valid. Alpha menunjukkan 0,715 (reliabel).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja dikembangkan oleh Rossberg (2004). Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan semua item valid. Alpha menunjukkan 0,740 (reliabel).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dikembangkan oleh Brayfield (1951). Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan semua item valid. Alpha menunjukkan 0,858 (reliabel).

Keyakinan diri adalah kepercayaan seseorang bahwa pegawai dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu dan salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Kustini dan Suharyadi, 2004: 45). Instrumen untuk mengukur keyakinan diri dikembangkan oleh Chen (2001). Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan semua item valid. Alpha 0,809 (reliabel).

Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan *moderating regression analysis*.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh kompensasi dan keyakinan diri terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi linier berganda mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja serta

moderasi keyakinan diri pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Tahap	Variabel Independen	Beta	t	Sign	R ²	Keterangan
1	Kompensasi	0,603	8,907	0,000	0,363	Signifikan
2	Kompensasi	0,417	3,767	0,000	0,383	Signifikan
	Kompensasi x Keyakinan Diri	0,233	2,100	0,000		Signifikan
? R ²					0,020	Termoderasi
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja						

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BLUD RSUD “X” Jawa Tengah. Jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif, artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa keyakinan diri memoderasi secara positif pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Semakin baik keyakinan diri, semakin tinggi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan karir dan keyakinan diri terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi berganda mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta moderasi keyakinan diri pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis 3 dan 4

Tahap	Variabel Independen	Beta	t	Sign	R ²	Keterangan
1	Pengembangan karir	0,682	10,985	0,000	0,465	Signifikan
2	Pengembangan karir	0,499	5,203	0,000	0,487	Signifikan
	Pengembangan karir x Keyakinan Diri	0,237	2,471	0,000		Signifikan
? R ²					0,022	Termoderasi
Variabel Dependen: Kepuasan Kerja						

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BLUD RSUD “X” Jawa Tengah. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007) yang menyatakan bahwa pengembangan karir

merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa keyakinan diri memoderasi secara positif pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda beda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir. Semakin baik keyakinan diri, semakin tinggi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja dan keyakinan diri terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi berganda mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta moderasi keyakinan diri pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis 5 dan 6

Tahap	Variabel Independen	Beta	t	Sign	R ²	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,153	1,866	0,064	0,024	Tidak Signifikan
2	Lingkungan kerja	-0,057	-0,618	0,538	0,009	Tidak Signifikan
	Lingkungan kerja x Keyakinan Diri	0,403	4,355	0,000		Signifikan
? R ²					-0,015	Tidak Termoderasi

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BLUD RSUD “X” Jawa Tengah. Hasil ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003) yang menyatakan bahwa karyawan akan bekerja maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku. Kemampuan dan kecakapan yang dimaksud hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi. Hal ini dikarenakan karyawan tidak terlalu memperdulikan masalah seperti penerangan, suhu udara, penggunaan warna, tingkat kebisingan keamanan kerja dan hubungan antar karyawan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa keyakinan diri tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BLUD RSUD "X" Jawa Tengah.

Keyakinan diri memoderasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, namun tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BLUD RSUD "X" Jawa Tengah.

Penulis

Ridhias Enggalita, SE adalah alumni Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Drs. Sudaryoto, MS dan Drs. Sugiyanto, MM adalah dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Referensi

- Aritoyo.2000, *Kerjasama Berwawasan Lingkungan Antara Pekerja dengan Manajemen*, Manajemen Usahawan Indonesia, No 05/th XXIV, Yogyakarta.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy : The Exercise of Control*. Worth Publisher.
- Brayfield, A. H. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 35:33-55.
- Camman, F. (1979). *The Michigan Organizational Assesment Questionnaire*.
- Chen, G. (2001). Validation of a New General Self Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 62-83.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Indeks.
- Fathonah, S. (2005). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi*.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kustini & Suharyadi, F. (2004). *Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan*. Ventura 7(1): 39 – 52.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditmaka

- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks-Kelompok Gramedia.
- Rosberg, J. (2004). Work Environment and Job Satisfaction – A Psychometric Evaluation of The Working Environment Scale-10.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta .
- Sosik, J. (2000). Leadership Style, Mentoring Function Received and Job Related Stress : A Conceptual and Preliminary Study. *Journal of Organization Behavior*, 21: 365-390.